

Nachhaltigkeitsbericht 2022



„Unser Schicksal hängt nicht von den Sternen ab,
sondern von unserem Handeln.“

- William Shakespeare

Liebe Leserinnen und Leser,

treffender hätte William Shakespeare es wohl kaum formulieren können. Kein Wunder, dass er schon zu Lebzeiten zu den bedeutsamsten Protagonisten seiner Zeit zählte. Seine Worte haben bis heute nichts an ihrer Aktualität verloren – ganz im Gegenteil.

Wir sind unserem Schicksal nicht ausgeliefert, sondern haben unsere Zukunft selbst in der Hand. Wir können sie aktiv gestalten und die Akzente setzen, die uns wichtig sind.

Aufs Hier und Jetzt übertragen richtet sich der Blick dabei vor allem auf die Nachhaltigkeitsbemühungen eines jeden einzelnen. Denn: Verantwortungsbewusstes Handeln, aktives Gestalten und nachhaltiges Wirtschaften stehen im Mittelpunkt unserer Zeit. Verantwortung für Mensch und Umwelt zu übernehmen, ist längst kein Nischenthema mehr. Es ist – zurecht – in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen.

Es geht um Haltung, die man – auch als Unternehmen – gezielt einnehmen und sein Handeln danach ausrichten kann.

Als Familienunternehmen, das in Generationen denkt, ist das für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir wollen und werden unseren Kindern und Kindeskindern eine lebenswerte Zukunft hinterlassen. Das ist unsere Erwartungshaltung an uns selbst, aber auch an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an unsere Geschäftspartner.

Eine nachhaltige Geschäftsentwicklung bedeutet für uns dabei, verantwortungsbewusst mit den endlichen Ressourcen der Erde und mit unserer Gesellschaft umzugehen. Wir verstehen darunter einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem die Grenzen fließend sind und die Zahnrädchen der einzelnen Bereiche eng ineinandergreifen.

Welche Methodik wir bei der Nachhaltigkeitsanalyse angewendet und welche Kernthemen wir bei groninger daraus abgeleitet haben, wird im vorliegenden Bericht vorgestellt. Ebenso möchten wir Einblicke in die Maßnahmen geben, die wir bislang umgesetzt haben und weitere vorstellen, die wir anstoßen werden.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Ihre



Jens Groninger



Volker Groninger



Horst und Eva Groninger haben das Familienunternehmen 1980 gegründet.



Ihre Söhne Jens (li.) und Volker führen es heute in zweiter Generation.

Über diesen Bericht

Als Familienunternehmen, das sich seiner Verantwortung bewusst ist, ist es uns ein besonderes Anliegen, ökonomisch, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst zu agieren. Dafür haben wir in unserer Unternehmensstrategie konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert, an denen wir unser Denken und Handeln ausrichten. Die Basis hierfür sind unter anderem die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die im September 2015 von den 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet wurden.

Wir stellen durch die kontinuierliche Überprüfung unserer Unternehmensziele und -initiativen sicher, dass sich diese mit den für uns relevanten Prioritäten der SDGs decken.

Für gründer haben wir drei Indikatoren der Nachhaltigkeit definiert, aus denen wir konkrete Maßnahmen abgeleitet haben und weiterhin ableiten, um unsere ehrgeizigen Ziele auf unterschiedliche Weise zu erreichen. Diese sind: Corporate Governance, Soziales, Umwelt.

Diese Indikatoren sind mehrdimensional und eng miteinander verbunden, da ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen zum einen für sich selbst und zum anderen in Wechselwirkung zueinanderstehen. Gleichzeitig erkennen wir an, dass nachhaltige Entwicklung nur als ein Zusammenspiel von umweltbezogenen, sozialen und wirtschaftlichen Zielen gelingen kann.

Uns ist es sehr wichtig, dass unsere Maßnahmen greifen, dass sie dort ankommen, wo sie gebraucht werden und dass sie einen Mehrwert mit sich bringen – für uns selbst, aber auch für alle Menschen um uns herum, damit wir gemeinsam eine nachhaltige Zukunft gestalten können.

Die angegebenen Kennzahlen und Informationen beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.

Wesentliche Inhalte

Die in diesem Bericht enthaltenen Themen sind wesentlich. Diese sind nach den allgemeinen Nachhaltigkeitsthemen Corporate Governance, Soziales und Umwelt geordnet. Jedes Thema ist unten aufgeführt.

Auf die einzelnen Ansätze für das Themenmanagement wird in den Abschnitten dieses Berichts näher eingegangen. Gegebenenfalls werden in diesen Abschnitten auch die Grenzen des Themas und alle wesentlichen Einschränkungen beschrieben.



Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	4	Entgeltpolitik	42
Wesentliche Inhalte	5	Gemeinschaft und soziale Auswirkungen	44
groninger im Überblick	8	Managementansatz Gemeinschaft und soziale Auswirkungen	44
Das sind wir. Und dafür stehen wir.	9	Spendenaktivitäten	46
Governance Indikatoren	11	Bildungspartnerschaften	48
Managementansatz Corporate Governance	12	Sozialer Dialog	50
Compliance	13	Aus- und Weiterbildung	52
Leitfaden zur Selbstkontrolle	14	Managementansatz Aus- und Weiterbildung	52
Meldung von Fehlverhalten	14	Hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten	53
Menschen- und Arbeitnehmerrechte	15	Azubi-Projekte	55
Zwangsarbeit	16	Azubi-Aktivitäten	56
Kinderarbeit	16	Prüfungsbetrieb	58
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	18	Vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten	59
Faire Arbeitsbedingungen	18	Sprachkurse	60
Diskriminierung	18	Berufliche Weiterbildung	60
Umweltschutz	20	Programme zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit	61
Unsere Umweltmanagementgrundsätze	20	Umwelt Indikatoren	63
Resilienz gegenüber Klimarisiken	22	Managementansatz	64
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	25	Treibhausgas (THG) Emissionen	65
Einladungen und Geschenke	25	Energie	68
Persönliche Interessenskonflikte	25	Energiemanagementgrundsätze	69
Prävention von Geldwäsche	25	Wasser	70
Schutz des Wettbewerbs	26	Abfall	72
Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen	26		
Außenhandels-, Export- und Zollbestimmungen	27		
Soziale Indikatoren	29		
Einleitung	30		
Gesundheit und Sicherheit	32		
Managementansatz Gesundheit und Sicherheit	32		
Vielfalt und Chancengleichheit	34		
Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit	34		
Verhaltenskodex (Code of Conduct)	35		
Vorfälle von Diskriminierung	35		
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36		

groninger im Überblick

groninger gehört zu den international führenden Herstellern von Füll- und Verschleißmaschinen für die Pharma-, Consumer-Healthcare- und Kosmetik-Industrie. Der Slogan „We fill Visions with life“ fasst kompakt zusammen, wofür groninger steht: für exzellentes Know-how, innovative Lösungen und partnerschaftliches Miteinander im Sondermaschinenbau. So hat sich groninger seit Firmengründung 1980 durch Horst Groninger zu einem Hidden Champion und Innovationsführer in der Branche entwickelt. Heute beschäftigt das Familienunternehmen in zweiter Generation an den Standorten Crailsheim, Schnelldorf und Charlotte (USA) 1.351 Mitarbeiter. Hauptsitz der Firma ist Crailsheim.

Gründung	1980 durch Horst Groninger
Hauptsitz	Crailsheim (Baden-Württemberg)
Standorte	Schnelldorf (Bayern) Charlotte (North Carolina, USA)
Geschäftsführer	Horst Groninger, Jens Groninger, Volker Groninger, Josef Veile, Dr.-Ing. Frieder Kanitz, Philipp Hauser
Branche	Füll- und Verschleißanlagen
Geschäftsbereiche	Pharma, Consumer Healthcare und Kosmetik
Mitarbeiter	1.351 weltweit
Exportquote	90 %

pharma

consumer healthcare

cosmetics

Primäre Aktivitäten

Die primäre Aktivität von groninger findet im Sektor „Maschinen- und Anlagenbau“ statt.

Sekundäre Aktivitäten

Die sekundären Aktivitäten von groninger fallen in den Sektor „Andere Bereiche der verarbeitenden Industrie“ sowie „Reparatur und Installation von Maschinen und Anlagen“

Beschäftigte gesamt

1.351, davon 1.193 an den deutschen Standorten

Gesamtleistung

253.000.000 Euro

Berichtszeitraum

01.01.2022 bis 31.12.2022



Das sind wir. Und dafür stehen wir.

Erfolgsfaktor Mensch

Der Mensch steht seit jeher im Mittelpunkt des Denkens und Handelns von groninger. Das war zum Zeitpunkt der Gründung so, und das hat sich bis heute nicht verändert. Werte wie Respekt, Wertschätzung, Nähe und Vertrauen werden daher aktiv gelebt. Denn auch die sogenannten „kleinen Dinge“ sowie das Zwischenmenschliche tragen zur Weiterentwicklung der Firma bei – davon ist man bei groninger fest überzeugt.

Partner auf Augenhöhe

Unsere Mitarbeiter werden über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg gefördert und gefordert. Kollegen sollen sich mit ihren Ideen und Anregungen aktiv einbringen. Das ist nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich gewünscht. Denn nur motivierte und hochqualifizierte Mitarbeiter können zum langfristigen Erfolg unserer Firma beitragen.

Unternehmerisch unabhängig

Wir treffen Entscheidungen aus eigener Kraft – ein großer Vorteil für uns als Unternehmen, aber auch für unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Wir bieten Stabilität, Sicherheit, langfristige Orientierung und damit

gleichzeitig viele Handlungsspielräume. Wir gehen verantwortungsvoll mit Menschen, Materialien und finanziellen Ressourcen um. Mitarbeiter und Kunden kommen immer an erster Stelle. Von dieser Überzeugung lassen wir uns bei jeder strategischen Entscheidung leiten – heute und in Zukunft.

Nachhaltig & verantwortungsbewusst

Große Unternehmen haben auch eine große gesellschaftliche Verantwortung. Und dieser werden wir gerne gerecht. Unser Handeln ist nicht auf den kurzfristigen Gewinn ausgerichtet, sondern verfolgt das Ziel, langfristigen und nachhaltigen Erfolg zu generieren. Das macht uns zu einem Arbeitgeber und Partner, der neben hervorragender Qualität vor allem eines bietet: Sicherheit. Für unsere Mitarbeiter, aber auch für unsere Kunden.

Lebensqualität steigern

Unsere Maschinen dienen der Verarbeitung von Produkten, die Leben retten, Krankheiten bekämpfen oder auch nur dem Wohlbefinden dienen. Das macht uns stolz und verpflichtet uns zugleich: zu höchster Qualität für unsere Maschinen, zu den besten technologischen Lösungen. Effizienter Energieeinsatz und Umweltschutz gehören selbstverständlich dazu.

Governance Indikatoren.

Managementansatz Corporate Governance

Als Corporate Governance bezeichnen wir unseren Managementansatz, der darauf abzielt, eine effektive und transparente Unternehmensführung sicherzustellen. Dabei haben wir klare Prinzipien und Richtlinien festgelegt, um Verantwortung, Rechenschaftspflicht und Integrität in allen Bereichen unseres Unternehmens zu gewährleisten.

Dieser Ansatz umfasst die klare Definition von Verantwortlichkeiten und Regelwerken, die Beschreibung von Prozessen, die Implementierung von internen und teils externen Kontrollmechanismen sowie selbstauferlegte Darlegungsverpflichtungen. Durch diese Maßnahmen schaffen wir eine Basis, die sicherstellt, dass Entscheidungen verantwortungsvoll getroffen und Interessenkonflikte vermieden werden.

Die Einhaltung ethischer Standards und rechtlicher Vorgaben ist für uns dabei von höchster Bedeutung und eine absolute Selbstverständlichkeit. Wir fördern und fordern eine Unternehmenskultur, die auf

Rechtschaffenheit, Fairness und Pflichtbewusstsein basiert. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, sich an unsere Verhaltensrichtlinien zu halten und potenzielle Compliance-Verstöße aktiv zu melden. Gleiches gilt für externe Partner, wie Kunden oder Lieferanten.

Wir legen großen Wert auf Transparenz und offene Kommunikation gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern. Dazu gehört die regelmäßige Berichterstattung über unsere betriebliche Performance, unsere Geschäftspraktiken und unsere unternehmerischen Tätigkeiten sonstiger Art. Wir streben danach, unsere Kommunikationskonzepte stets weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse unsere Stakeholder anzupassen.

Indikator: Nicht-monetäre Sanktionen

0 nicht-monetäre Sanktionen



Compliance

Das Vertrauen unserer internen und externen Stakeholder nimmt bei uns einen großen Stellenwert ein. Um dieses Vertrauen nicht nur zu bewahren, sondern noch weiter zu vertiefen, halten wir uns strikt an gesetzliche und interne Vorgaben in Bezug auf Compliance.

Wir legen großen Wert auf hohe Standards, insbesondere in Bezug auf die Prävention von Korruption, Lobbyismus, Geldwäsche, Wirtschaftskriminalität und den Schutz der Menschenrechte.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Schutz von sensiblen Informationen, dem Datenschutz sowie der Informations-, Cyber- und IT-Sicherheit.

Unser Code of Conduct dient als verbindliche Richtlinie für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und legt den Rahmen für unser Handeln nach innen und außen fest.

Unsere Beschaffungsrichtlinie hingegen definiert die Erwartungshaltung, die wir an unseren externen Partner stellen.

Beide Richtlinien verpflichten zu einem respektvollen und rechtskonformen Miteinander – gründer-intern, aber auch außerhalb unseres Betriebs entlang der gesamten Lieferkette.

Durch Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für diese Themen und stärken das Bewusstsein für die Bedeutung von Integrität, Compliance und Sicherheit.

Wir sind bestrebt, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der ehrliches, transparentes und ethisches Verhalten gefördert wird. Indem wir uns an diesen hohen Standards halten, möchten wir das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und der Gesellschaft als Ganzes gewinnen und erhalten.

Indikator: Gemeinschaftliches und soziales Engagement bei Lieferanten

1.140
Lieferanten wurden auf negative soziale Auswirkungen überprüft

100%
der Lieferanten wurden auf negative soziale Auswirkungen überprüft

0
Lieferanten, bei denen signifikante potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen festgestellt wurden

0
Lieferanten, mit denen Geschäftsbeziehungen beendet wurden

Leitfaden zur Selbstkontrolle

Um die Einhaltung unserer Richtlinien zu wahren, haben wir u. a. einen Leitfaden zur Selbstkontrolle eingeführt, anhand dessen man sich im Zweifelsfall orientieren kann:

Diese Fragen, die in diesem Leitfaden aufgeführt sind, lauten:

- Bleibt durch mein Verhalten das Vertrauen aller interessierten Parteien gewahrt?
- Würden meine Familie und Freunde mein Verhalten als ethisch bezeichnen?
- Habe ich an die Konsequenzen für diejenigen gedacht, die von meinem Verhalten betroffen sind?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn mich jemand so behandeln würde?
- Wäre es für mich in Ordnung, wenn über mein Verhalten in den Medien berichtet würde?
- Ist mein Verhalten gesetzmäßig und entspricht es den geltenden Richtlinien?

Meldung von Fehlverhalten

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Partner, Kunden und Lieferanten, mögliche Fehlverhalten oder Verstöße gegen Vorschriften und Richtlinien zu melden, indem wir einen Whistleblowing-Ansatz etabliert haben.

Dieser bietet einen sicheren und vertraulichen Kanal, über den interne wie externe Stakeholder Fehlverhalten melden können. Als Fehlverhalten gilt jedes Verhalten, das gegen den Verhaltenskodex sowie entsprechende Richtlinien von und/oder externe Gesetze und Vorschriften verstößt.

Wir nehmen alle Meldungen ernst und garantieren, dass sie vertraulich behandelt werden. Wir schützen Whistleblower vor jeglichen negativen Konsequenzen oder Repressalien.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir unterstützen und achten die international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte gemäß der allgemeinen Erklärung der Vereinten Nationen (UN) und des Kernübereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und richten unser Handeln danach aus. Wir erwarten gleichermaßen die Einhaltung dieser Prinzipien durch unsere Geschäftspartner.

Indikator: Maßnahmen zu Menschenrechts- überprüfungen im eigenen Betrieb

✓ Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechte werden innerhalb der Organisation umgesetzt

✓ Es werden Bewertungen der Menschenrechtssituation in eigenen Betrieben durchgeführt

44% der Mitarbeitenden werden in Menschenrechtsfragen geschult

✓ Festlegung der Arbeitsbedingungen durch schriftliche Arbeitsverträge und betriebliche Regelungen

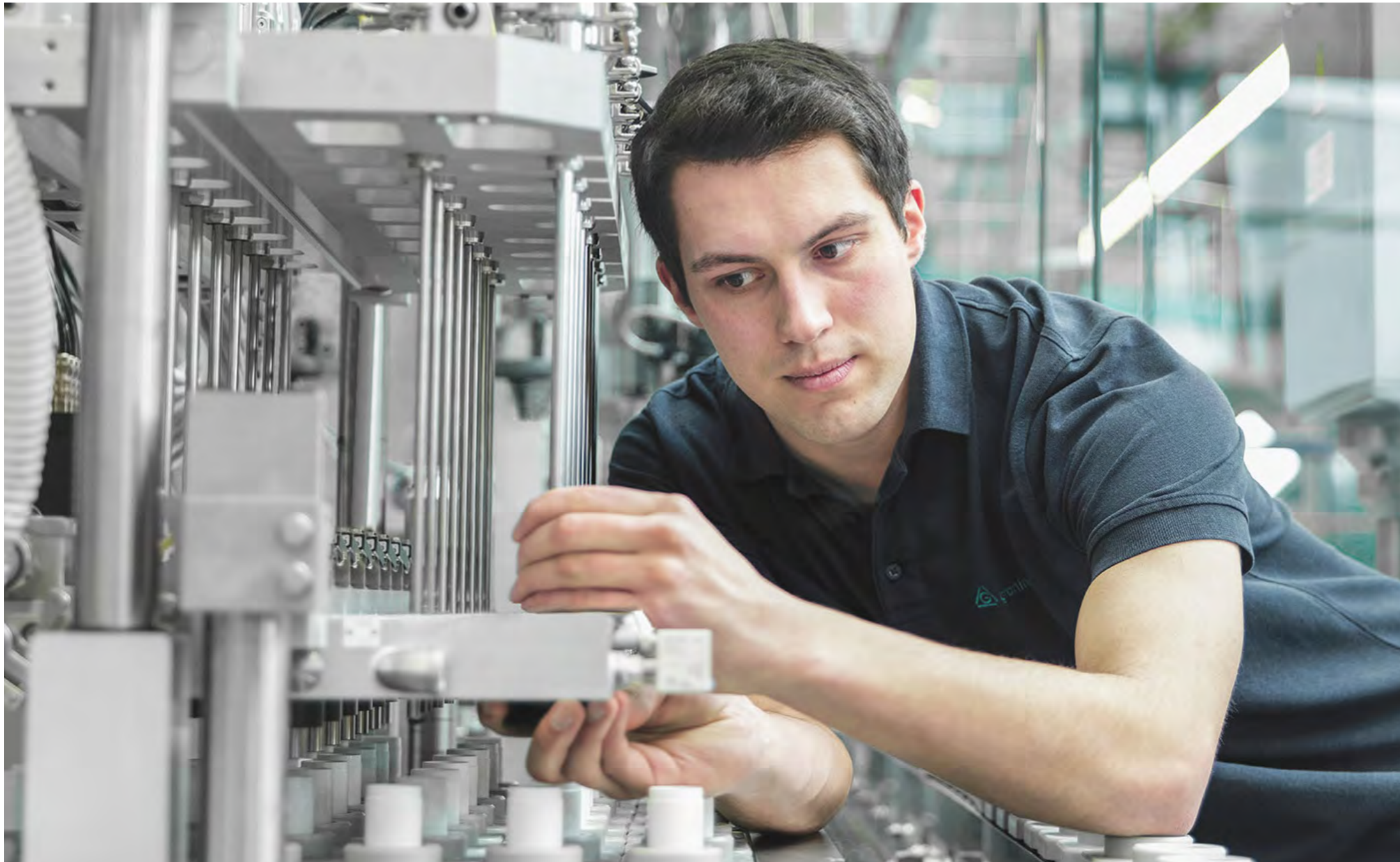
✓ Betriebliche und außerbetriebliche Überprüfung der Arbeitsbedingungen durch interne und externe Fachkräfte

Indikator: Maßnahmen zu Menschen- rechtsüberprüfungen in der Lieferkette

✓ Risikobewertungen zu Menschenrechten in der Lieferkette werden durchgeführt

100% der Betriebe werden auf Menschenrechtsrisiken geprüft

0 Ermittelte Risiken in der Lieferkette



Zwangsarbeit

Wir treten für die Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit ein und verpflichten uns keine Zwangsarbeit einzusetzen oder anderweitig von Zwangsarbeit zu profitieren.

Kinderarbeit

Wir verpflichten uns, dass gemäß ILO-Übereinkunft festgelegte Mindestalter einzuhalten und jegliche Form von Kinderarbeit in unserem Unternehmen zu verbieten und zu unterlassen, darüber hinaus treten wir für die Beseitigung von Kinderarbeit entschieden ein.

Indikator: Bewertung von Risiken bezüglich Kinderarbeit sowie Risikominderungs- maßnahmen bezüglich Kinderarbeit

- Bewertungen von Risiken bezüglich Kinderarbeit in eigenen Betrieben werden durchgeführt
- Risiken bezüglich Kinderarbeit wurden in den eigenen Betrieben festgestellt
- Im Einstellungsprozess wird das Alter der Bewerberinnen und Bewerber überprüft

Indikator: Lieferantenbeurteilung bezüglich Kinderarbeit

- Bewertungen von Risiken bezüglich Kinderarbeit in der Lieferkette werden durchgeführt
- In der Lieferkette festgestellte Risiken bezüglich Kinderarbeit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

Faire Arbeitsbedingungen

Wir verpflichten uns, die Arbeitszeit und die Vergütung entsprechend den geltenden nationalen Gesetzen und Vorschriften zu gestalten

Diskriminierung

Wir und unsere Geschäftspartner dulden keinerlei physische, psychische oder verbale Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld. Kein Beschäftigter darf bei Anstellung und Ausführung der Erwerbstätigkeit wegen seines Geschlechts, seines Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung benachteiligt werden.



Umweltschutz

Wir verpflichten uns, die geltenden Umweltgesetze und -regelungen einzuhalten. Wir wollen bei der Produktion unserer Maschinen die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst geringhalten. Gleiches erwarten wir von unseren Partnern und Lieferanten. Wir wollen das Bewusstsein, dass wir unsere Umwelt schonen müssen, bei unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern verstärken. Wir wollen nicht nur Energie sparen, sondern Energieeffizienz und Nachhaltigkeit fördern und somit unseren Lebensraum langfristig schützen und für nachfolgende Generationen lebenswert machen.

Wir als Firma sind bestrebt, bereits bei der Produktion unserer Maschinen die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Unser Anspruch auf eine höchstmögliche Produktqualität beinhaltet auch den sparsamen Umgang mit Ressourcen.

Unsere Umweltmanagementgrundsätze

- Wir wollen den Umweltschutz bei unseren Produkten kontinuierlich weiterentwickeln. Die Einhaltung aller Umweltgesetze, die sich auf grüner beziehen, ist für uns selbstverständlich.
- Wir wollen unsere Mitarbeiter motivieren, sich am Umweltmanagement zu beteiligen, um gemeinsam die Umweltbelastung kontinuierlich zu reduzieren.
- Wir wollen unseren Abfall reduzieren, indem wir die Arbeitsabläufe bewerten und sicherstellen, dass diese so effizient wie möglich sind.
- Wir wollen das Trennen und Recycling von Wertstoffen sowohl intern als auch bei unseren Kunden und Lieferanten fördern und fordern.

Beschreibung der Strategie für Nachhaltigkeit: Grundlage

- ✓ ISO 9001 für Qualitätsmanagement
- ✓ ISO 50 001 für Energiemanagement
- ✓ ISO 14 001 für Umweltmanagement im Aufbau

Beschreibung der Methoden zur Zielüberwachung

- ✓ Regelmäßig stattfindende Treffen der inhaltlich verantwortlichen Teams, namentlich: Energiemanagement-Team, CSR-Team
- ✓ Überwachung durch die Geschäftsführung im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Managementbewertung

Beschreibung der Strategie für Nachhaltigkeit: mittel- und langfristige Ziele

- ✓ Energetische Unabhängigkeit von fossilen Brennstoffen
- ✓ Reduzierung des Energiebedarfs unseres Unternehmens
- ✓ Weiterer Ausbau der regenerativen Energieträger
- ✓ Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 bis zum Jahr 2030 an den deutschen Standorten

Resilienz gegenüber Klimarisiken

Das Bewerten von Risiken und Chancen ist elementarer Bestandteil unserer unternehmerischen Tätigkeit in einem sich permanent ändernden Umfeld. Risiken und Chancen zu managen, ist eine Entscheidung für eine positive Zukunft und bedeutet, heute zu erkennen, was uns morgen beeinflussen kann, die besten Chancen zu nutzen und die damit einhergehenden Risiken mit geeigneten Maßnahmen im Sinne der Unternehmensziele und -strategie zu steuern. Das wichtigste Ziel dabei ist die systematische Verhinderung von Schadensfällen und die systematische Nutzung von Chancen durch das Setzen gezielter Handlungen.

In diesem Zusammenhang führt groninger regelmäßig eine Analyse klimabezogener Chancen und Risiken durch.

Indikator: Bewertung von Klimarisiken

- ✓ Analyse und Bewertungen von Klimarisiken werden regelmäßig durchgeführt

Potenzielle Risiken als Folge des Klimawandels

Verordnungen	Steigende Herstellungskosten durch höhere Preise für Energie, Transportdienstleistungen oder Rohstoffe aufgrund von erhöhten Emissionshandelssystemen, CO ₂ -Preise bzw. -steuern.
Rechtliche Rahmenbedingungen	groninger ist bereits teilweise von klimarelevanten Gesetzen und Vorschriften betroffen. Die Regulierungen hierzu nehmen weltweit zu. Dies gilt es weiterhin zu beobachten, um weiterhin rechtskonform zu agieren.
Reputation	Steigende Stakeholder-Erwartungen durch mehr Bewusstsein für den Klimawandel, etwa in Form von verbesserter CO ₂ -Bilanz. Nicht erfüllte Erwartungen führen ggf. zu Reputationsschäden, inkl. Rückgang am Auftragseingangsvolumen, was Auswirkungen auf die Firmenbilanzen sowie auf die Wahrnehmung der Marke groninger haben könnte.
Akute und chronische physische Klimarisiken	Erhöhte Schwere und Häufigkeit extremer Wetterereignisse wie Wirbelstürme und Überschwemmungen können sich auf den Betrieb oder die Lieferkette auswirken. Für groninger ergibt sich dadurch ein erhöhter Anpassungsbedarf, etwa durch den Aufbau neuer Lieferanten, Investitionen, neue Vorschriften und technologische Veränderungen, z. B. für Wasserbezug oder -recycling.



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir verpflichten uns, jegliche Form von Korruption, Bestechung oder anderweitiger Vorteilsgewährung zu unterlassen. Es ist sicherzustellen, dass die Konventionen der UN und der OECD zur Bekämpfung der Korruption und die einschlägigen Anti-Korruptionsgesetze eingehalten werden.

Einladungen und Geschenke

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken dürfen nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten infrage zu stellen.

Persönliche Interessenskonflikte

Interessenskonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten sind bereits im Ansatz zu vermeiden. Persönliche Interessen dürfen das geschäftliche Urteilsvermögen oder die Entscheidungsfindung nicht beeinflussen.

Prävention von Geldwäsche

Wir stellen die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus sicher.

Indikator: Details zum Thema Korruption sowie den Rechtsfällen im Zusammenhang mit Korruption

- 0 Bestätigte Korruptionsfälle
- 0 Anzahl der öffentlichen Gerichtsverfahren, die wegen Korruption gegen die Organisation oder ihre Mitarbeitenden eingeleitet wurden
- 0 Anzahl der öffentlichen Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Korruption, die während des Berichtszeitraums abgeschlossen wurden

Schutz des Wettbewerbs

Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und zur Einhaltung des einschlägigen Wettbewerbsrechts sowie der damit verbundenen Vorschriften

Indikator: Wettbewerbswidriges Verhalten

- 0 ausstehende Rechtsstreitigkeiten
- 0 erledigte Rechtsstreitigkeiten

Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen

Wir beachten die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen. Personenbezogene Daten und vertrauliche Informationen über uns, unserer Beschäftigten oder unserer Geschäftspartner müssen vor dem Einblick Dritter und gegen die unberechtigte Weitergabe an Dritte bzw. an nicht berechnigte Kolleginnen oder Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind einzuhalten.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht.

Indikator: Vorfälle im Zusammenhang mit Daten und Datenschutz

- 0 Begründete Beschwerden über Verstöße gegen die Kundensicherheit
- 0 Begründete Beschwerden von externen oder dritten Parteien
- 0 Begründete Beschwerden von Aufsichtsbehörden
- 0 Lecks, Diebstähle oder andere Verluste von Kundendaten

Außenhandels-, Export- und Zollbestimmungen

Wir verpflichten uns, die außenwirtschaftlichen Vorgaben sowie Exportkontroll- und Zollvorschriften einzuhalten. Durch angemessene Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass durch Transaktionen mit Dritten nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos oder Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen wird.

Risikomanagement

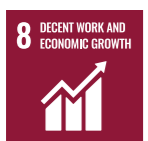
Um drohende Risiken und potenzielle Chancen in unserem Marktumfeld frühzeitig zu erkennen – und damit in unseren Unternehmenszielen erfolgreich zu sein –, haben wir ein Risikomanagement etabliert.

Als Unternehmen gehen wir mitunter bewusst kalkulierte Geschäftsrisiken ein, um unsere strategischen Pläne umzusetzen und damit verbundene Chancen zu nutzen. Das Risikomanagement-System von Groninger hat das Ziel, diese Risiken frühzeitig zu identifizieren und gemäß ihrer Risikostrategie zu steuern. Konkret bedeutet dies, dass wir potenzielle Risiken aktiv in unsere Entscheidungsprozesse und strategischen Überlegungen einbeziehen und entsprechend ihrer potenziellen Auswirkungen unsere Entscheidungen treffen. Damit sind wir in der Lage, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen, proaktiv zu bewältigen und mögliche negative Auswirkungen auf unsere Geschäftsziele zu minimieren.

Soziale Indikatoren.



Einleitung



Unsere Beschäftigten spielen eine maßgebliche Rolle beim Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Fähigkeiten, ihr Fachwissen, ihre Leidenschaft sowie ihre Kreativität sind von entscheidender Bedeutung für die kontinuierliche Weiterentwicklung und den Erfolg unserer Firma. Deshalb fördern und fordern wir aktiv die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren physische und psychische Gesundheit. Wir legen großen Wert auf eine faire, leistungsgerechte Entlohnung samt vermögenswirksamer Leistung und betrieblicher Altersversorgung. Durch flexible

Arbeitszeitmodelle bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Flexibilität, die sie brauchen, um ihren individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. gronger sichert und verbessert kontinuierlich die Qualität seiner Produkte und Prozesse, indem wir uns weltweit anerkannten Normen und Standards verpflichten und uns regelmäßig externen Audits unterziehen. Dabei achten wir selbstverständlich auf einen verantwortungsvollen Umgang mit sozialen und ökologischen Aspekten entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette. Als Teil unseres sozialen und gesellschaftlichen

Engagements unterstützen wir gemeinnützige Organisationen sowie karitative Einrichtungen, die im Einklang mit unserem Unternehmenskodex stehen. Darüber hinaus engagieren wir uns in Form von strategischen Partnerschaften, Kooperationen und Initiativen im Bereich Bildung, Forschung und soziale Projekte.

Gesundheit und Sicherheit

Managementansatz Gesundheit und Sicherheit

groninger legt großen Wert auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden. Die Geschäftsführung stellt daher sicher, dass die Arbeitsumgebung einen positiven Einfluss auf die psychische wie physische Gesundheit der Beschäftigten ausübt. Neben der Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, haben wir verschiedene präventive, bedarfs- und zielgruppenorientierte sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen im Unternehmen verankert, um die Gesundheit, Motivation, Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter nachhaltig zu steigern und gleichzeitig die allgemeinen Belastungen des Arbeitsalltags zu reduzieren.

Diese Maßnahmen umfassen u. a.:

- Umfassende Einbeziehung der Beschäftigten
- Bereitstellung von Arbeitskleidung
- Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung
- Gefährdungsanalyse aller Arbeitsplätze
- Regelmäßige Betriebsbegehungen durch die zuständige Berufsgenossenschaft
- Regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und -beratung für alle Beschäftigten durch den Betriebsarzt
- Benennung sowie regelmäßige Aus- und Weiterbildung von sogenannten Ersthelfern
- Definition von Sicherheitsbestimmungen und -anleitungen sowie Schulungen hierzu
- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
- Ausweisung von sozialen Begegnungsstätten für die Mitarbeiter
- Gesundheitsangebote, beispielsweise in Form von Sportkursen oder Sponsoring in Form einer Kostenübernahme bei Sportaktivitäten, etwa die groninger-Laufgruppe


Weitere Faktoren, die bei der Schaffung einer geeigneten Arbeitsumgebung berücksichtigt werden:

- Hitze, Luftfeuchtigkeit, Licht, Belüftung
- Hygiene, Sauberkeit, Lärm, Vibrationen, Verschmutzung
- Ordnung am Arbeitsplatz
- Lage des Arbeitsortes

Die gesetzlichen Regelungen aus dem Arbeitsschutzgesetz werden hierbei selbstverständlich konsequent eingehalten.

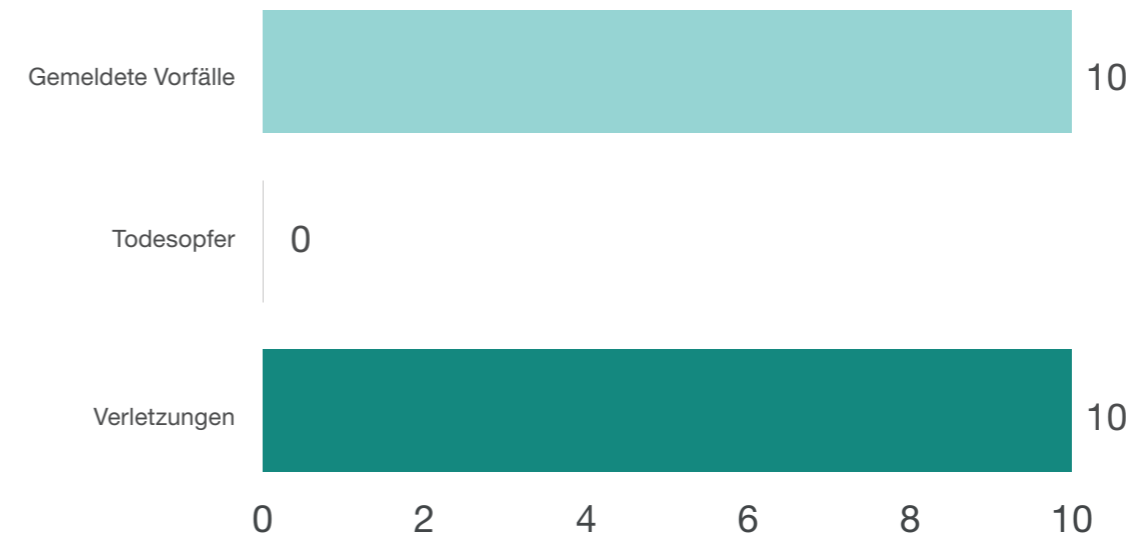
Weiterführende Aktivitäten im Sinne eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds:

- Erstunterweisung aller neuen Beschäftigten bei der Arbeitsaufnahme
- Regelmäßige Sicherheitsschulungen und -unterweisungen aller Beschäftigten
- Bereitstellung eines Hautschutzplans sowie geeigneter Hautreinigungs- und Pflegemittel für die Beschäftigten
- Trinkwasserspender an zentralen Stellen im Unternehmen
- Herausgabe der Besucherbroschüre „Sicherheitsleitfaden“

 **4,81**
Vorfall- und Verletzungsrate
(Anzahl der gemeldeten Vorfälle
pro Millionen Arbeitsstunden)

225 Arbeitstage werden pro Vollzeitäquivalent angenommen.

Indikator:
Vorfälle im Bereich Gesundheit und Sicherheit



Indikator: Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit

- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem am Arbeitsplatz ist vorhanden
- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem am Arbeitsplatz ist gesetzlich vorgeschrieben
- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem wird durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit sichergestellt

- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem wird durch einen externen Betriebsarzt sichergestellt
- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem wird regelmäßig durch Begehungen der zuständigen Berufsgenossenschaft sichergestellt
- ✓ Ein Gesundheits- und Sicherheitssystem ist in unserem Managementsystem implementiert und an die ISO 45001 angelehnt

Vielfalt und Chancengleichheit

Managementansatz Vielfalt und Chancengleichheit

groninger ist ein international tätiges Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft und einem diversen Wirkungskreis.

Der Mensch steht bei groninger schon seit Firmen-gründung 1980 im Mittelpunkt – ungeachtet seiner Herkunft, seinem Geschlecht, seiner sexuellen Orientierung, seinem sozialen Status oder seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten.

Chancengleichheit bedeutet für uns, dass all unsere Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Talente zu entfalten und ihre Ziele zu erreichen. Es geht darum, Barrieren abzubauen und gleiche Voraussetzungen für Bildung, Arbeit, Gesundheit und soziale Teilhabe zu schaffen. Für uns ist Chancengleichheit deshalb kein Privileg, sondern ein Menschenrecht, weswegen wir all unsere Beschäftigten auf die gleiche Weise fördern und fordern.

Bildung sowie lebenslanges Lernen spielen dabei

eine zentrale Rolle bei groninger: ob in Form von Bildungspartnerschaften, die wir zum Teil schon seit Jahrzehnten pflegen, oder in Form von internen wie externen Aus- und Weiterbildungsangeboten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir möchten eine Arbeitsumgebung schaffen, in der wir offen für andere sind, ihnen zuhören und sie so respektieren und wertschätzen, wie sie sind. Nur so können wir eine Gesellschaft aufbauen, die von Gleichberechtigung und Zusammenarbeit geprägt ist.

Auf diesem Fundament baut unser gemeinsames Werteverständnis auf, das wir gleichermaßen nach innen wie nach außen leben und dessen Einhaltung wir von unseren Beschäftigten, aber auch unseren externen Partnern einfordern.

Unser Code of Conduct – unsere selbstaufgelegter Verhaltenskodex – formuliert die Erwartungshaltung, die wir an uns selbst stellen.



Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Unser Code of Conduct dient als verbindliche Richtlinie für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und legt den Rahmen für unser Handeln fest. Er verpflichtet uns zu einem respektvollen und rechtskonformen Miteinander, sowohl innerhalb unserer Belegschaft als auch in der Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten.

Indikator: Verhaltenskodex

- ✓ Ein Code of Conduct ist definiert und etabliert
- ✓ Die Erwartungshaltung an den geschäftlichen wie zwischenmenschlichen Umgang miteinander in unserem Unternehmen und mit unseren Partnern ist beschrieben
- ✓ Zur Einhaltung des Code of Conducts wurde ein CSR-Team gebildet, das die Umsetzung des Verhaltenskodex im täglichen Handeln fördern soll
- ✓ Das Melden von Fehlverhalten ist möglich

Indikator: Vorfälle von Diskriminierung

0 ausstehende Rechtsstreitigkeiten



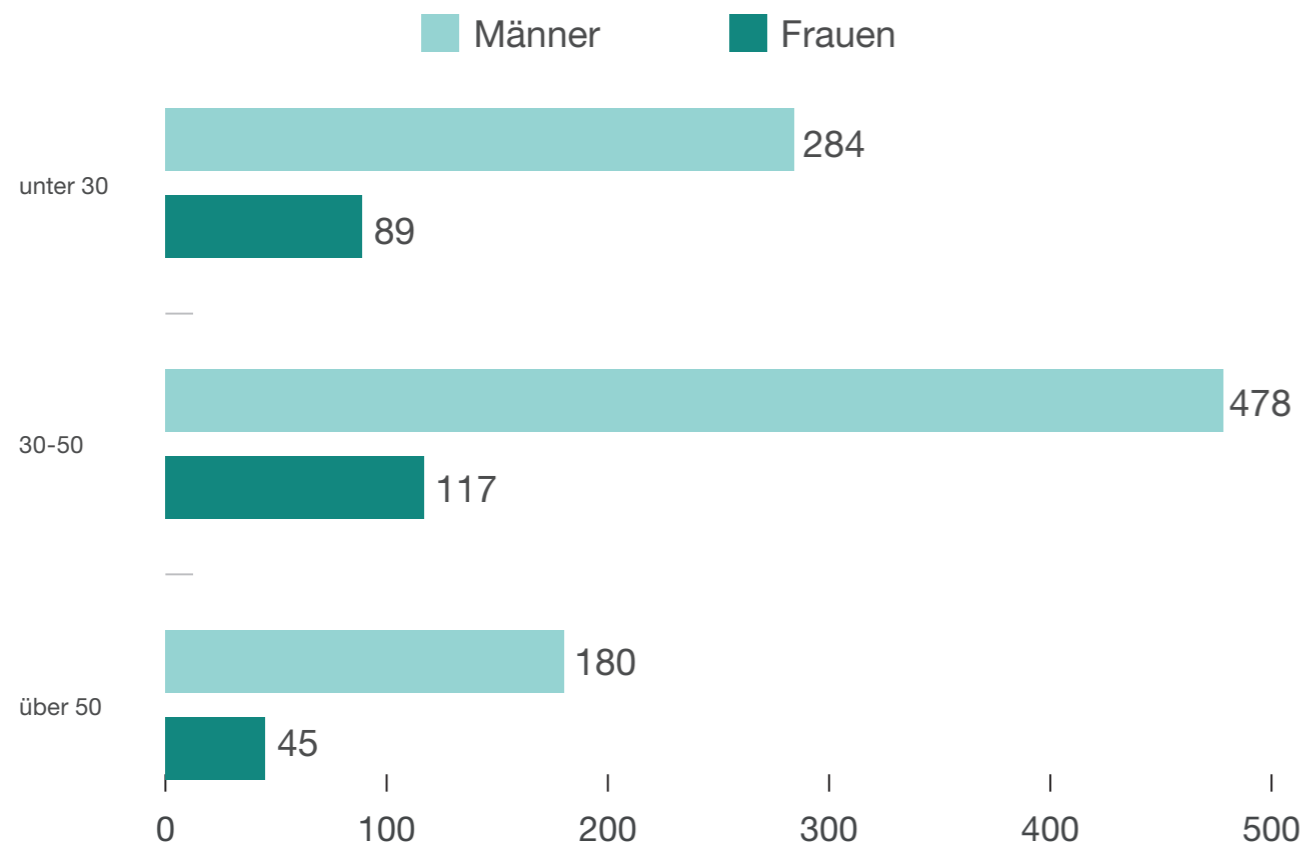
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

groninger ist ein Familienunternehmen im doppelten Sinne. Einerseits wird unsere Firma von einer Gesellschafterfamilie in zweiter Generation geführt. Andererseits hat „Familie“ hier einen hohen Stellenwert inne, weshalb wir versuchen, unsere Angebote für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu gestalten und uns immer weiterzuentwickeln.

Diese Angebote umfassen u. a.:

- Flexible Arbeitszeit- bzw. Teilzeitregelungen
- 37,5-Stunden-Woche
- 30 Tage Urlaub – und damit 10 Tage mehr als gesetzlich vorgeschrieben
- Abschaffung der Kernarbeitszeit und Ersetzung durch eine allgemeine Funktionszeit
- Flexible Gleitzeitkonten
- Mobiles Arbeiten
- Eltern-Kind-Büro
- Beteiligung an den Kosten zur Kinderbetreuung

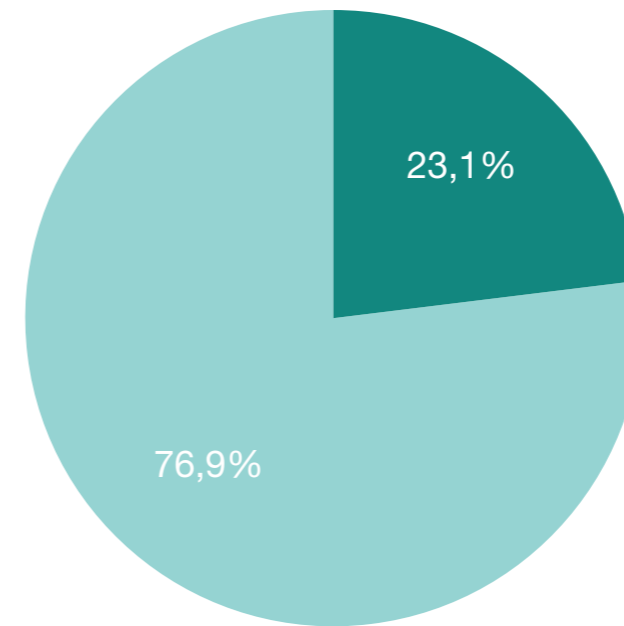
Indikator:
Mitarbeitende Statistik nach Geschlecht und Alter



In der Berichtsperiode 2022 waren keine diversen Mitarbeitenden angestellt

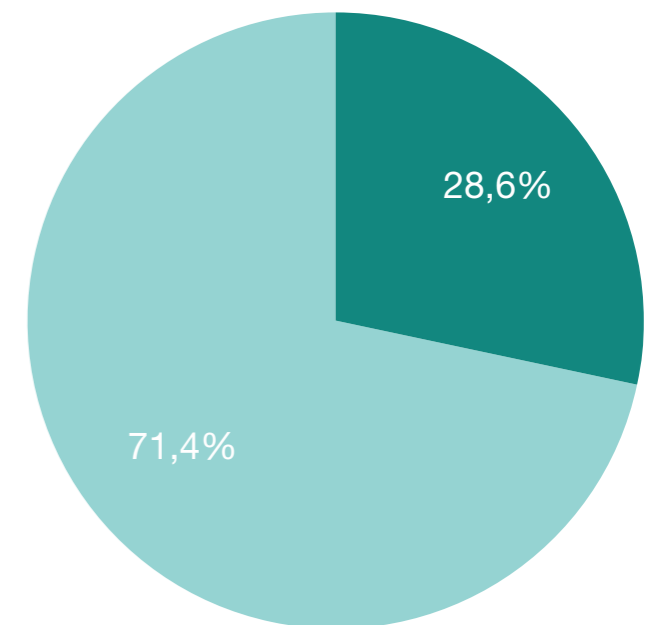
Indikator:
Neueinstellungen nach Geschlecht

Männliche Neueinstellungen Weibliche Neueinstellungen

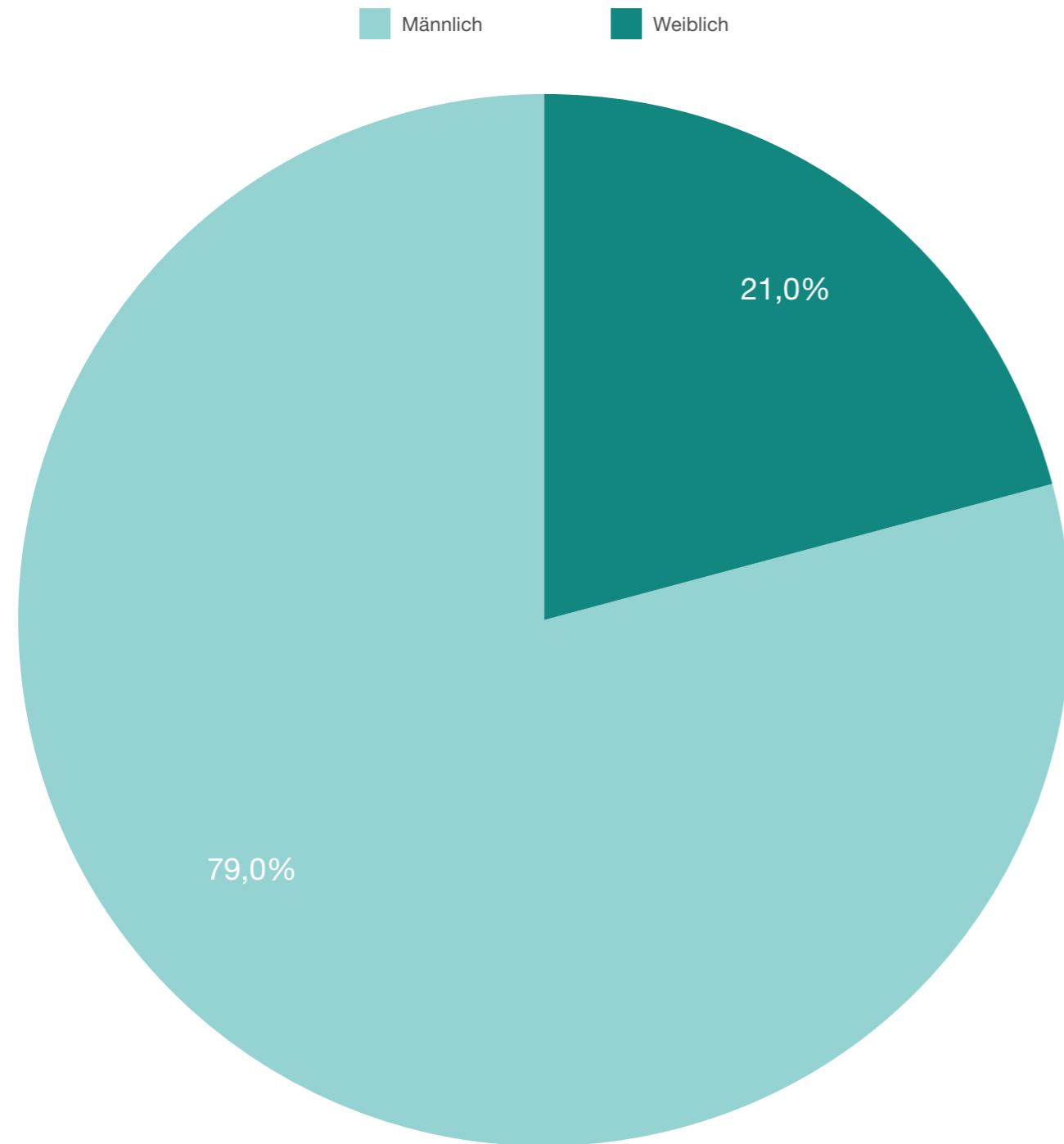


Indikator:
Abgänge von Mitarbeitenden nach Geschlecht

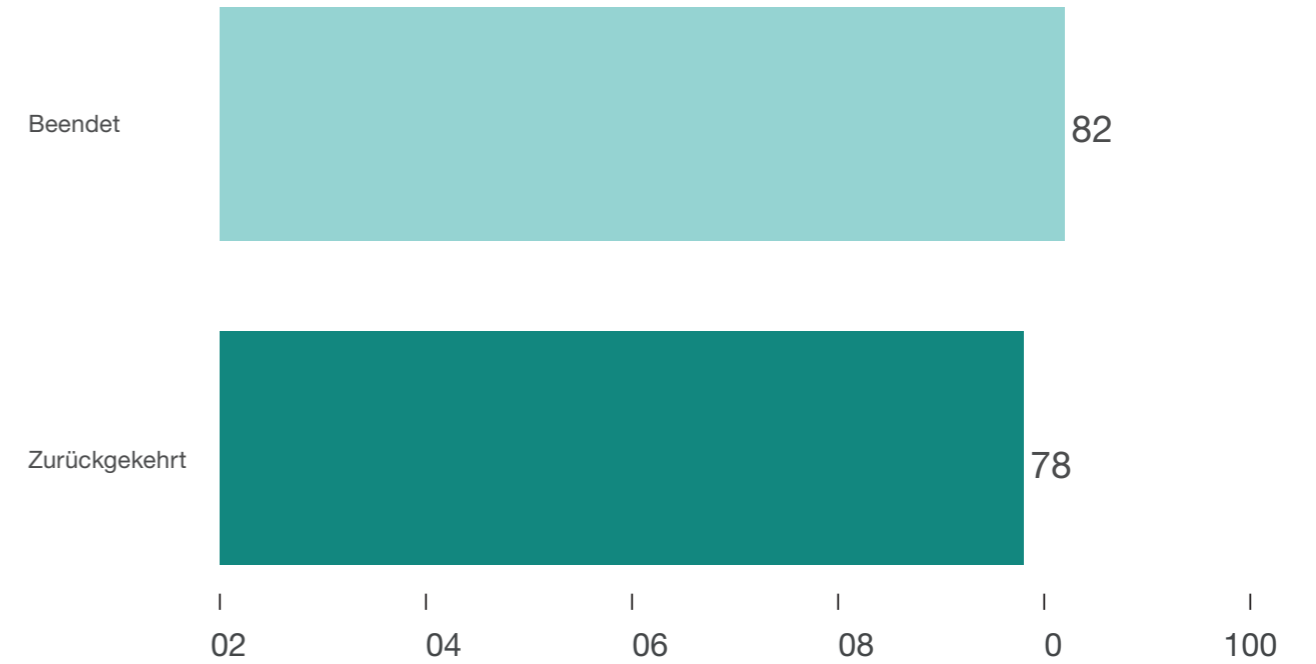
Männliche Abgänge Weibliche Abgänge



Indikator:
Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden



Indikator:
Statistik zum Elternurlaub



95% Rückkehrrate
bei Elternzeit

Der Anteil der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, die beschlossen haben und in der Lage sind, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, kann ein Indikator dafür sein, wie gut die Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Flexibilität am Arbeitsplatz umgesetzt werden

Entgeltpolitik

groninger legt großen Wert auf eine angemessene Vergütung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Vergütungsstruktur ist darauf ausgerichtet, Talente zu gewinnen, langfristig zu binden und herausragende Leistungen angemessen zu honorieren.

Wir streben eine Vergütungsstruktur an, die nach außen marktgerecht und nach innen transparent und leistungsorientiert ist. Zu diesem Zweck haben wir unser Entgelt-System „STAFF“ entwickelt und erfolgreich etabliert.

Hierfür wurden die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Tätigkeitsbeschreibung definiert, anhand einer Profilmethode bewertet sowie einem dazugehörigen Gehaltsband zugeordnet.

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen folgt ausschließlich dem Prinzip der durchgeführten Tätigkeit des Beschäftigten im Unternehmen, sodass wir eine neutrale, geschlechts-unabhängige Entgeltpolitik sicherstellen können.

Einmal jährlich prüfen wir unsere Gehaltsbänder auf ihre Aktualität und passen diese bei Bedarf an.

Unsere Beschäftigten haben im Berichtsjahr Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine am Erfolg der Firma orientierte Leistungsprämie (Gewinnausschüttung) erhalten.

Sonder- und Einmalzahlungen sind jederzeit möglich und werden regelmäßig gewährt.



Darüber hinaus gibt es weitere finanzielle Zuwendungen entsprechend unserer betrieblichen Regeln. Diese sind u. a.:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Fahrkostenzuschuss
- Betriebliche Altersversorgung
- Montagezuschläge
- Länderzulagen
- Überstundenzuschläge
- Schichtzuschläge
- Zuschläge für Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit
- Zuschuss zum Mittagstisch
- Bezahlter Sonderurlaub bei verschiedenen Anlässen
- Sonderzahlung in Form einer Einmalzahlung für langjährige Betriebszugehörigkeit
- Mitarbeiterrabatte bei lokalen, regionalen und nationalen Unternehmen und Händler

Gemeinschaft und soziale Auswirkungen

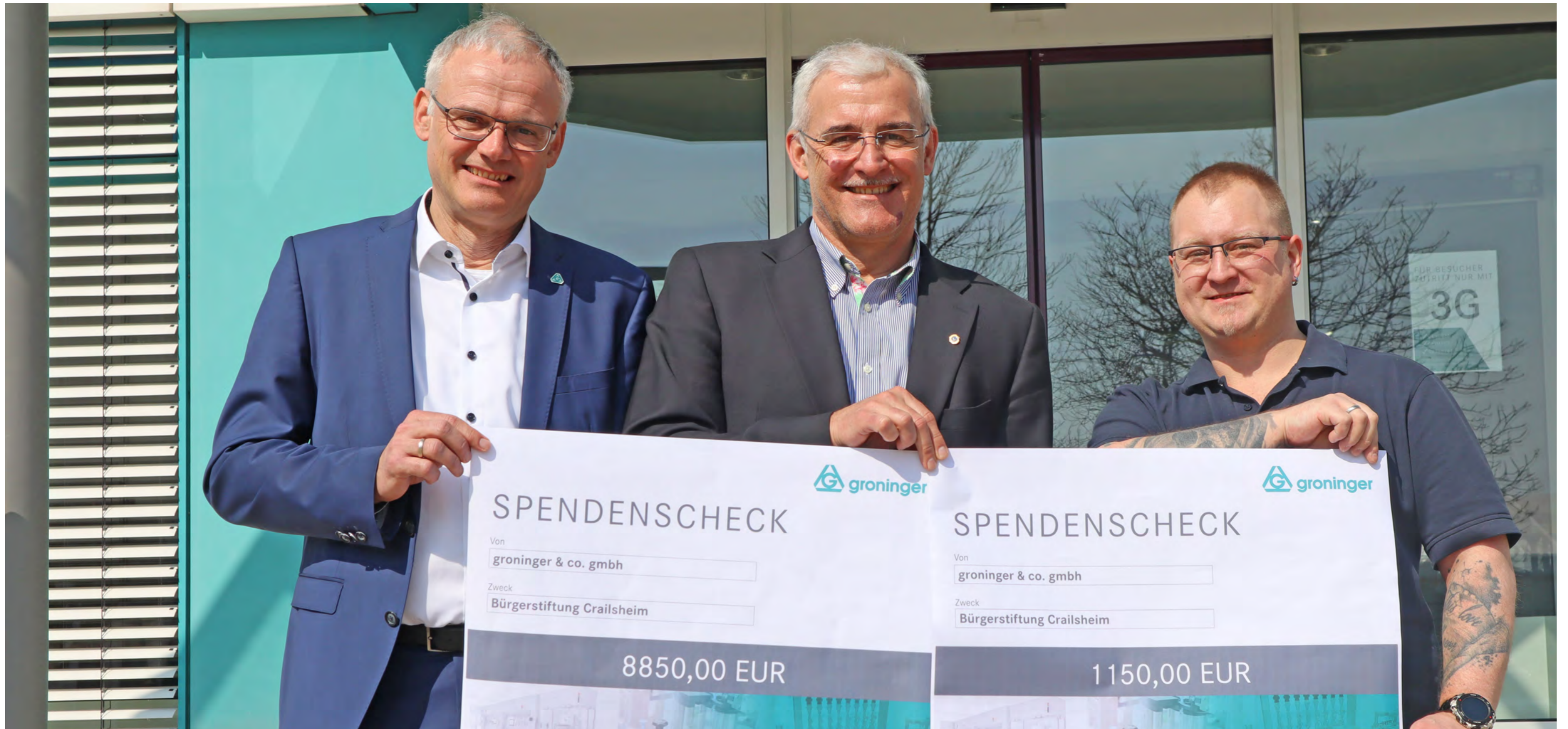
Managementansatz Gemeinschaft und soziale Auswirkungen

Als eines der großen Unternehmen des Landstrichs Hohenlohe-Franken wissen wir um den Wirkungsradius, der von unserer Firma aus-, und welche Verantwortung damit für uns einhergeht: sozial wie gesellschaftlich.

Wir legen daher großen Wert auf eine „gute Nachbarschaft“ – sei es mit Blick auf die Anwohner in unserer unmittelbaren Umgebung, die Familienangehörigen unserer Beschäftigten, Kooperations- oder Geschäftspartner, die allgemeine Öffentlichkeit, die Presse oder die heimische Wirtschaft.

Die Mitmenschen in unserem Umfeld sollen gründer positiv erleben und vom Engagement unseres Familienunternehmens nachhaltig profitieren können. Wichtig ist uns hierbei: Das, was wir tun, soll ankommen und greifbar sein.





Spendenaktivitäten

Wir unterstützen daher Projekte, Initiativen und Organisationen, die an unseren Standorten aktiv sind oder zu denen wir einen direkten Bezug haben. Dabei legen wir großen Wert darauf, dass die Leitlinien und Grundsätze dieser Organisationen mit den unseren in Einklang stehen.

Unser regelmäßiges soziales Engagement umfasst u. a.:

- Spendenaktionen an karitative Einrichtungen und soziale Projekte
- Sport- und Vereinssponsoring
- Bildungspartnerschaften sowie Kooperationen mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen
- Engagement in Verbänden (u. a. Wirtschafts- oder Lokalverbände)

Eine Auswahl der Initiativen, mit denen wir 2022 gemeinsam soziale Verantwortung übernommen haben:

- Förderverein für krebskranke Kinder e.V. Freiburg, Freiburg im Breisgau
- Klinikum Crailsheim
- Cap Anamur Deutsche Not-Ärzte e. V.
- Tafel Crailsheim (Tafel Baden-Württemberg)
- Bürgerstiftung Crailsheim

Ein anderer Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt im Bereich Bildung. Sie ist für uns ein wesentlicher Wegbereiter auf dem Weg in eine nachhaltige, chancengleiche Zukunft, und spielt in unserem Denken und Handeln daher eine wichtige Rolle.

Bildungspartnerschaften

Unserer Bildungspartnerschaften bestehen zum Teil seit Jahrzehnten und werden regelmäßig um neue Kooperationen ergänzt. Sie richten sich an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene vom Kindergarten bis ins Hochschulalter.

Unser regelmäßiges Engagement im Bereich Bildung umfasst u. a.:

- Kooperationen mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen
- Angebote für Praktika und Betriebsführungen
- Umfangreiche interne und externe Ausbildungstätigkeit
- Kooperationen mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen

Eine Auswahl der Organisationen bzw. Projekte, die wir 2022 unterstützt oder an denen wir uns beteiligt haben:

- Girls' Day
- Hector Akademie Crailsheim
- Mitmachen Ehrensache
- BORS / BOGY (Berufsorientierungspraktika an Realschulen und Gymnasien in Baden-Württemberg)
- Gemeinsame Aktivitäten, etwa Betriebsrundgänge oder Berufserkundungstage und Mitmach-Aktionen, im Zuge bestehender Schulkooperationen mit folgenden Bildungspartnern:
 - o Albert-Schweitzer-Gymnasium Crailsheim
 - o Realschule am Karlsberg
 - o Karl-Stirner-Schule Rosenberg

Die Bildungspartnerschaft mit der Karl-Stirner-Schule Rosenberg wurde im Jahr 2022 neu initiiert und soll in Zukunft sukzessive ausgebaut werden.



Sozialer Dialog

Um den sozialen Dialog mit der Gesellschaft zu stärken, suchen wir aktiv den öffentlichen Diskurs. Wir wollen in den Austausch mit unseren Mitmenschen treten, uns einen Spiegel vorhalten lassen und nicht aufhören, uns zu hinterfragen und externes Feedback ernst zu nehmen.

Hierfür investieren wir u. a. in folgenden Aktivitäten:

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Social-Media-Aktivitäten
- Teilnahme an Messen und Fachveranstaltungen (lokal, regional, national, international)
- Teilnahme an Fachkräfte- und Ausbildungsveranstaltungen
- Ausrichtung von Fachkräfte- und Ausbildungsveranstaltungen
- Tag der offenen Tür

Wir sind überzeugt davon, dass dieser soziale Dialog dazu beiträgt, ein ausgewogenes und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Bedürfnissen unserer Mitmenschen und den Zielen des Unternehmens gerecht wird. Er fördert eine positive Unternehmenskultur und trägt zur sozialen Verantwortung und langfristigen Erfolg bei.

Denn in einer sich ständig verändernden Gesellschaft werden wir kontinuierlich mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Als global agierendes Unternehmen betrachten wir es als unsere Verantwortung, diesen Herausforderungen aktiv zu begegnen.

Im direkten Unternehmensumfeld haben wir keine Risiken zum Thema Gemeinschaft und soziale Auswirkungen feststellen können.





Aus- und Weiterbildung

Managementansatz Aus- und Weiterbildung

„Um die besten Maschinen zu bauen, brauchen wir die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ – diesen Satz hat Firmengründer Horst Groninger bereits 1980 bei der Gründung von groninger formuliert.

An dieser Haltung hat sich bei groninger bis heute nichts verändert. Eine exzellente Ausbildung, ein vielfältiges Schulungsangebot sowie ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm machen deshalb unser Familienunternehmen aus.

Denn wir sind überzeugt: Ausgezeichnete Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, sind für unser Unternehmen von unschätzbarem Wert. Sie fördern die individuelle Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, stärken die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens, schaffen eine positive Unternehmenskultur und erfüllen die soziale Verantwortung, die Unternehmen in der Gesellschaft tragen.

Unsere Investitionen in Aus- und Weiterbildung sind somit eine Investition in die Zukunft unserer Firma und in unsere Beschäftigten. Unser Hauptziel in der Personalarbeit besteht deshalb darin, die besten Talente zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden. Dafür setzen wir auf innovative Prozesse, Systeme und Instrumente im Rahmen eines modernen Personalmanagements.

Hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten

groninger bildet bereits seit 1982 eigenen Nachwuchs aus und gewinnt bis heute eine Vielzahl von Fachkräften aus den eigenen Reihen.

Das Ausbildungs- und Studienangebot hat sich deshalb bis heute stets weiterentwickelt. Inzwischen bietet groninger acht Ausbildungsberufe und fünf duale sowie zwei kooperative Studiengängen an. Diese sind:

- **Ausbildung:**
 - o Elektroniker für Automatisierungstechnik (m/w/d)
 - o Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d)
 - o Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d)
 - o Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
 - o Industriekaufmann (m/w/d)
 - o Industriekaufmann mit Zusatzqualifikation (m/w/d)
 - o Industriemechaniker (m/w/d)
 - o Mechatroniker (m/w/d)
 - o Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- **Duales Studium:**
 - o Elektrotechnik
 - o Maschinenbau
 - o Mechatronik
 - o Wirtschaftsingenieurwesen / Technisches Vertriebsmanagement
 - o Wirtschaftsinformatik
- **Kooperatives Studium:**
 - o Fachrichtung Elektrotechnik
 - o Fachrichtung Automatisierungstechnik und Elektro-Maschinenbau



Azubi-Projekte

Als Ausbildungsbetrieb mit Tradition ist uns eine praxisnahe Ausbildung sehr wichtig. Unsere Auszubildenden erhalten Einblicke in nahezu alle Bereiche unseres Unternehmens. Das bedeutet, sie durchlaufen – in unterschiedlicher Dauer und Intensität – annähernd alle Fachabteilungen. Dort können sie aktiv mitarbeiten und sich sowie ihre Ideen voll einbringen.

Um eigenverantwortliches Arbeiten zu fördern und zu fordern, haben wir eigene Auszubildende-Projekte ins

Leben gerufen – etwa den Bau von halbautomatischen Tischmaschinen. Diese Anlagen werden von unseren Auszubildenden gefertigt, aufgebaut und in Betrieb genommen – natürlich unter Aufsicht und Betreuung der Ausbilder bzw. der jeweiligen Fachabteilung.

Unsere Auszubildenden haben damit die Möglichkeit, aktiv am Erfolg unserer Firma mitzuarbeiten, und zwar bereits während ihrer Ausbildung.

Azubi-Aktivitäten

Um den Zusammenhalt innerhalb der Ausbildungsjahrgänge zu stärken, kommen bei uns das Miteinander und der Austausch nicht zu kurz. Für jeden Ausbildungsjahrgang sind fixe Veranstaltungen eingeplant:

Den Auftakt bildet ein „Azubi-Elternabend“. Dieser findet jeweils vor den Sommerferien und damit bereits vor dem offiziellen Ausbildungsbeginn statt. Die Erziehungsberechtigten unserer Auszubildenden sowie sie selbst sind herzlich in unser Unternehmen eingeladen, um unsere Firma vorab genauer kennenzulernen.

Zum regulären Ausbildungsbeginn im September veranstalten wir eine Einführungswoche, bei der die Nachwuchsbeschäftigten spielerisch in unser Unternehmen eingeführt und ihren Arbeitsplatz kennenlernen und erkunden können.

Fest etabliert ist auch das Azubi-Bowlen, das gemeinsam mit der Geschäftsführung, der Personalabteilung und den Auszubildenden stattfindet, oder der Azubi-Ausflug zu Kunden, Partnern oder Lieferanten, um über den gründer-Tellerrand hinauszuschauen.

Zur erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung werden unsere Lehrlinge zu einer Abschlussfeier eingeladen, bei der ihre Leistungen gewürdigt und gemeinsam mit der Geschäftsführung, der Personalabteilung und den Auszubildenden auf eine ereignisreiche Zeit zurückgeblückt wird



Prüfungsbetrieb

Unser Ausbildungsengagement richtet sich nicht allein nach innen. Als erfahrenes Unternehmen in Sachen Ausbildung geben wir unsere Erfahrung und unser Wissen gerne weiter: Als Prüfer bei der Industrie- und Handelskammer Heilbronn-Franken übernehmen wir die Korrektur von Prüfungsarbeiten, das Bewerten von Arbeitsproben, Prüfungsstücken und Dokumentationen und natürlich das Führen von Prüfungsgesprächen. Wir leisten damit einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung in unserer Region und stellen sicher, dass wir bei unseren Ausbildungsaktivitäten den Finger stets am Puls der Zeit haben.

Indikator: Ausbildung

- ✓ Aktiver Ausbildungsbetrieb seit 1982
- ✓ Übernahmequote von 97% der Auszubildenden im Berichtsjahr 2022
- ✓ Ausbildungsquote von rund 7% im Unternehmen im Berichtsjahr 2022
- ✓ Offizieller Prüfungsbetrieb der IHK Heilbronn-Franken

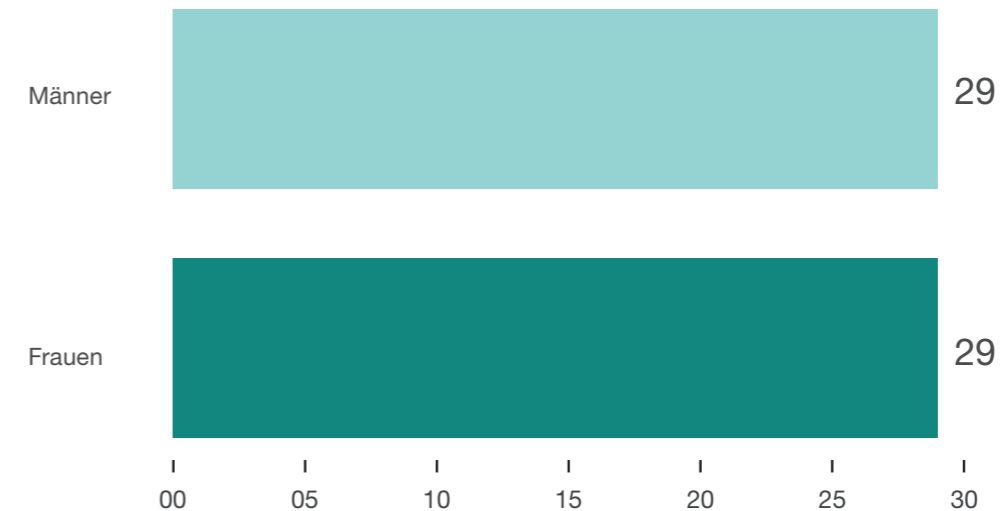
Vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten

Unser Unternehmen bietet ein umfangreiches Angebot an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen. Wir investieren in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, damit sie ihre Fähigkeiten ausbauen und den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsumfelds gewachsen sind. Dies umfasst sowohl fachspezifische Schulungen als auch Trainings zur Stärkung von Soft Skills, um die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeitenden dazu, externe Weiterbildungsmaßnahmen zu nutzen, etwa Workshops, Seminare und Konferenzen. Diese bieten die Möglichkeit, Wissen zu erweitern, neue Perspektiven zu gewinnen und sich mit anderen Fachleuten auszutauschen. Wir sind davon überzeugt, dass der Austausch von Wissen und Erfahrungen sowohl intern als auch extern zu einem kontinuierlichen Wachstum und Erfolg führt.

Durch unsere internen wie externen Bildungsinitiativen möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind und die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Eine kontinuierliche Investition in Bildung und Weiterentwicklung schafft aus unserer Sicht eine Win-Win-Situation für alle: Unsere Mitarbeitenden profitieren von neuen Fähigkeiten und Karrierechancen, während unser Unternehmen von hochqualifizierten und engagierten Mitarbeitenden profitiert. Zusammen bauen wir eine starke Wissensbasis auf, die uns in einer sich ständig verändernden Geschäftswelt erfolgreich macht, das individuelle Potenzial unserer Beschäftigten stärkt und die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft unseres Unternehmens zunehmen.



1:1

Verhältnis der Aus- und Weiterbildungsstunden

Ein Wert nahe 1 bedeutet, dass männliche und weibliche Beschäftigte im Durchschnitt gleich viele Weiterbildungsstunden erhalten.

>1 = Männliche Beschäftigte erhalten im Durchschnitt mehr Weiterbildungsstunden.

< 1 = Weibliche Beschäftigte erhalten im Durchschnitt mehr Weiterbildungsstunden.

Sprachkurse

groninger legt großen Wert auf die Förderung der Sprachkenntnisse seiner Mitarbeitenden. Daher bieten wir im Unternehmen Sprachkurse in verschiedenen Sprachen an – darunter Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch.

Die Teilnahme an Sprachkursen ist freiwillig und ermöglicht unseren Mitarbeitenden, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern sowie ihre Sprachkenntnisse zu erweitern. Dies ist nicht nur in der täglichen Arbeit von Vorteil, sondern auch bei der Interaktion mit Kunden, Lieferanten und internationalen Geschäftspartnern.

Unsere Sprachkurse werden von qualifizierten Sprachlehrern geleitet und richten sich nach den individuellen Bedürfnissen und Kenntnisständen unserer Beschäftigten. Wir bieten sowohl Anfänger- als auch Fortgeschrittenenkurse an, um jedem die Möglichkeit zu geben, seine Sprachkenntnisse entsprechend seiner persönlichen Ziele und Anforderungen zu verbessern.

Indikator:
Ausbildungsstunden

34.597

Gesamte Ausbildungsstunden

Berufliche Weiterbildung

Wir möchten die berufliche Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Deshalb haben wir ein Programm ins Leben gerufen, bei dem unsere Beschäftigten finanziell und/oder zeitlich unterstützt werden. Die Details werden in den betrieblichen Regeln zur beruflichen Weiterbildung beschrieben.

Für die zeitliche Förderung gewähren wir unseren Beschäftigten bezahlte Freistellung, damit sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, ohne finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Dies ermöglicht es ihnen, sich voll und ganz auf ihre berufliche Weiterentwicklung zu konzentrieren.

Darüber hinaus bieten wir finanzielle Förderung, indem wir bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten übernehmen. Dies erleichtert es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Zugang zu hochwertigen Weiterbildungsangeboten zu erhalten, ohne sich finanziell übermäßig belasten zu müssen.

Ein weiterer Bestandteil des Förderprogramms sieht eine Wiedereinstellungszusage vor. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach erfolgreichem Abschluss ihrer Weiterbildung wieder in ihre oder eine vergleichbare Position bei groninger zurückkehren können. Auch erkennen wir in diesem Fall vollumfänglich die Betriebszugehörigkeit an.

Indikator:
Leistungsbeurteilungen

100%

der Angestellten erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung

Programme zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

Alle Führungskräfte sind für die Einarbeitung, die Festlegung und Veranlassung der Schulung und Ausbildung des ihnen unterstellten Personals zuständig. Grundsätzlich wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in sein neues Aufgabengebiet eingewiesen und geschult. Hierfür ist die unmittelbare Führungskraft verantwortlich. Diese Vorgehensweise gilt auch bei Vertretungen durch Urlaub bzw. Krankheit des Stelleninhabers. Die Führungskräfte beurteilen die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen und leiten erforderliche Nachschulungen ein. Die direkte Führungskraft ist für die Einweisung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zuständig. Die Führungskraft legt anhand der Qualifikation (Ausbildungsstand, Erfahrung und Kompetenz) fest, welcher Mitarbeiter für welche Projekte/Arbeiten eingeteilt wird.

Durch eine periodische Ermittlung des Schulungsbedarfs aller Mitarbeiter sowie die Veranlassung bzw. Durchführung der erforderlichen Maßnahmen, wird die Grundlage dafür geschaffen, dass die Mitarbeiter motiviert und qualifiziert sind. Die Basis zur Ermittlung des Schulungsbedarfs bilden die Anforderungsprofile und aktuelle technische/organisatorische Entwicklungen.

Umwelt Indikatoren.

Umwelt Indikatoren

Managementansatz

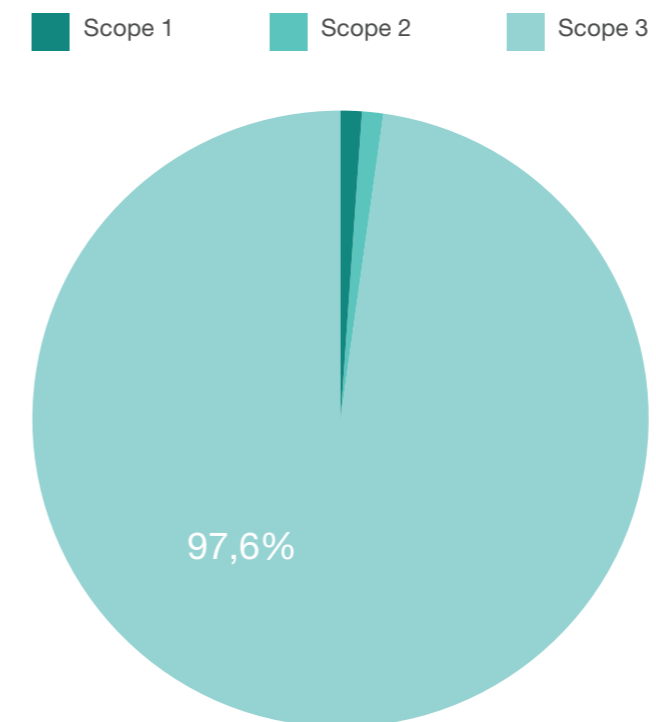
groninger hat den klaren Anspruch, die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf ein Minimum zu reduzieren und betrachtet dies als fundamentale Grundlage für ihren zukünftigen unternehmerischen Erfolg. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens berücksichtigt insbesondere die potenziellen Auswirkungen auf das Klima und den Klimawandel. Bis 2030 strebt groninger an, die Standorte in Deutschland in Scope 1 und Scope 2 klimaneutral aufzustellen. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, haben wir bereits heute umfassende Maßnahmen zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen initiiert.

Als führendes Technologieunternehmen, das sich auf die Herstellung von Füll- und Verschleißanlagen für die Pharma-, Kosmetik- und Consumer Healthcare-Industrie spezialisiert hat, liegt uns viel daran, Lebensqualität zu schaffen. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Prozesse weiter zu optimieren und Ressourcen zu schonen. Hierfür hat unser Unternehmen einen Masterplan entwickelt, der den Rahmen für die Planung und Umsetzung erforderlicher Klimaschutzmaßnahmen vorgibt. Durch diesen strategischen Ansatz strebt groninger an, sowohl ökologische Verantwortung zu übernehmen als auch langfristig wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten.



Treibhausgas (THG) Emissionen

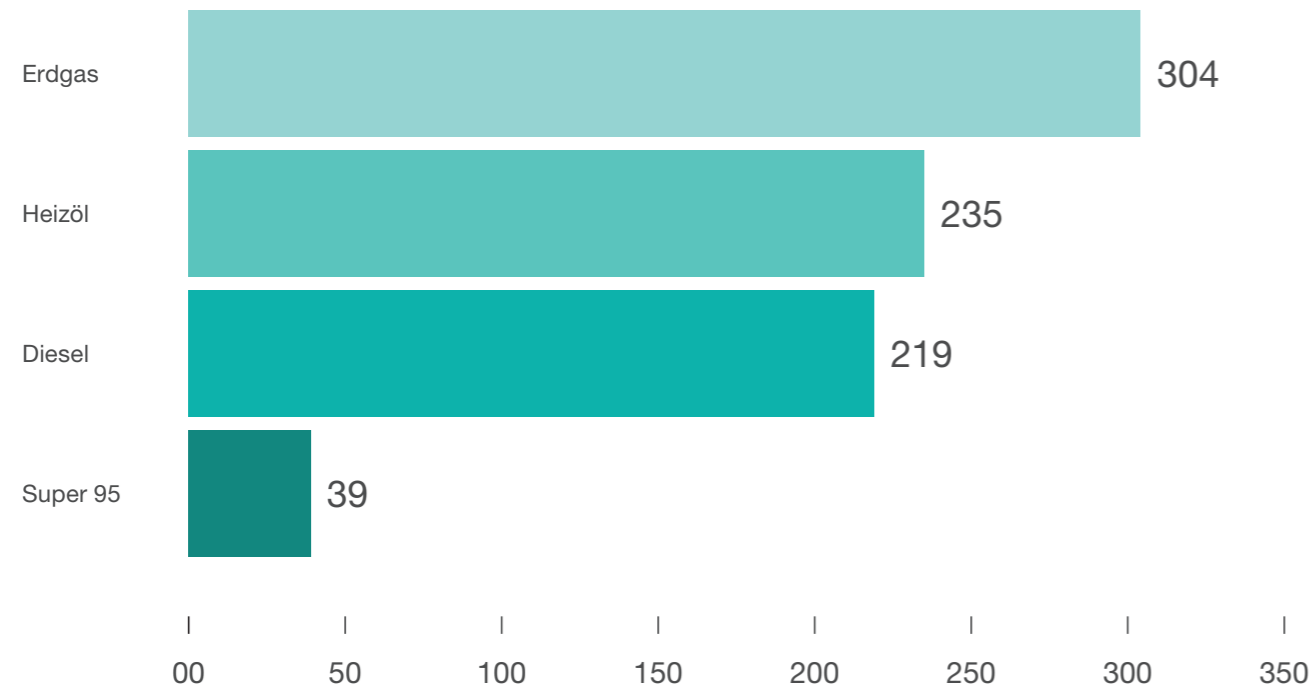
Indikator:
Konsolidierte THG-Emissionen 2022,
Tonnen CO₂-Äquivalente



Scope	2022
Scope 1	769,68
Scope 2 (marktbasiert)	742,82
Scope 3	61.633,66
Gesamtemissionen	63.173,16

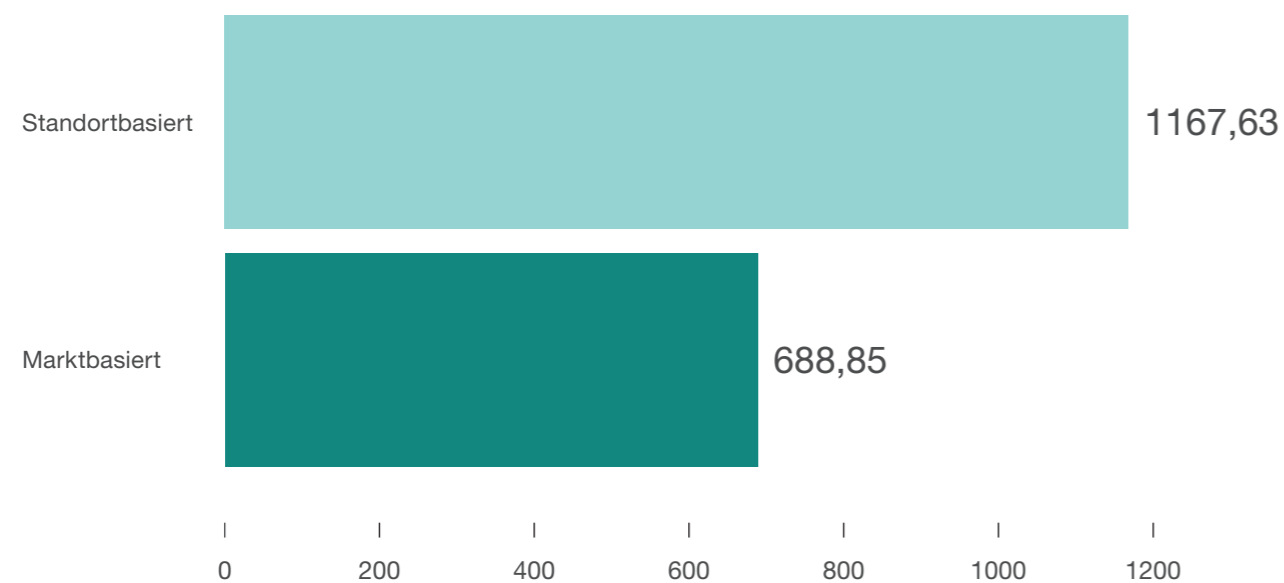
Konsolidierte Scope 1 Emissionen nach Quelle (in Tonnen)

Scope 1 Emissionen sind direkte Emissionen aus der Verbrennung von Brenn- und Treibstoffen. Sie ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, daher hat es auf diese einen direkten Einfluss.



Konsolidierte Scope 2 Emissionen nach Berechnungsmethode

Scope 2 Emissionen sind indirekte Emissionen, die sich aus der eingekauften Energie ergeben. Dies kann den Kauf von Strom, Wärme und Kühlung beinhalten.

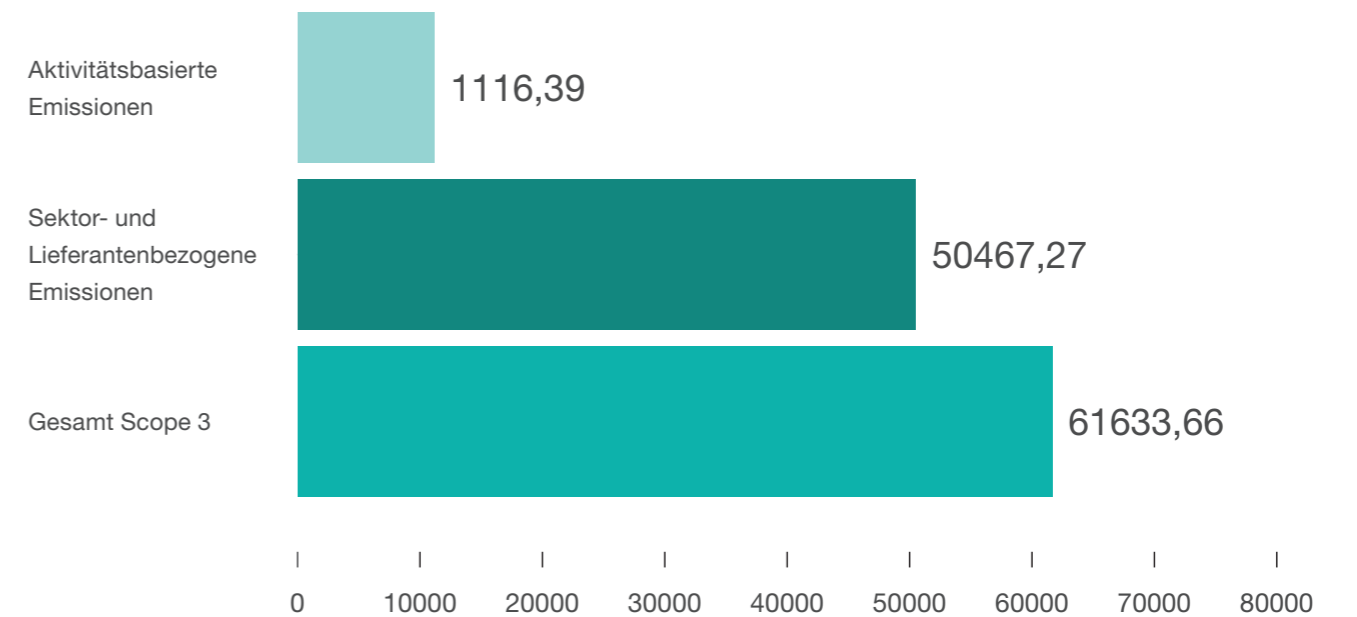


Konsolidierte Scope 3 Emissionen nach Quelle

Es werden zwei Methoden zur Berechnung der Scope 3 Emissionen kombiniert, um die endgültige Emissionsmenge zu ermitteln. Diese beiden Methoden sind:

1. Aktivitätsbasierte LCA (Life-Cycle-Analysis) Emissionen, und
2. Sektor- und lieferantenbezogene (ausgabenbasierte/spend-based) Emissionen.

Beide Methoden werden vom GHG Protocol über die "Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions" extrahiert. Die Zuordnung der Emissionen zu diesen beiden Modellierungsarten ist in der folgenden Grafik dargestellt.



Energie

Mit der Einführung des Energiemanagements, auf Basis der DIN EN ISO 50001, verfolgen wir das Ziel der fortlaufenden Verbesserung der Energieeffizienz und Transparenz des Energieverbrauchs in unserem Gesamtunternehmen. Wir als Firma wollen das Bewusstsein, dass wir unsere Umwelt schonen müssen, bei unseren Beschäftigten, Partner, Lieferanten und Kunden verstärken. Wir wollen nicht nur Energie sparen, sondern Energieeffizienz und Nachhaltigkeit fördern und somit unseren Lebensraum langfristig schützen. Die wesentliche Leistung unseres Energiemanagements besteht darin, fortlaufend die energetischen Bedürfnisse unseres Unternehmens zu erfassen, entsprechende Kennzahlen abzuleiten und in Abhängigkeit der Bewertung Optimierungsmaßnahmen einzuleiten. Im operativen Bereich setzt der Energiemanagementbeauftragte die Energiepolitik im Sinne der Geschäftsführung um.

Indikator:
Energieverbrauch nach Quellen

Gesamter Energieverbrauch
6.069.110,05 kWh

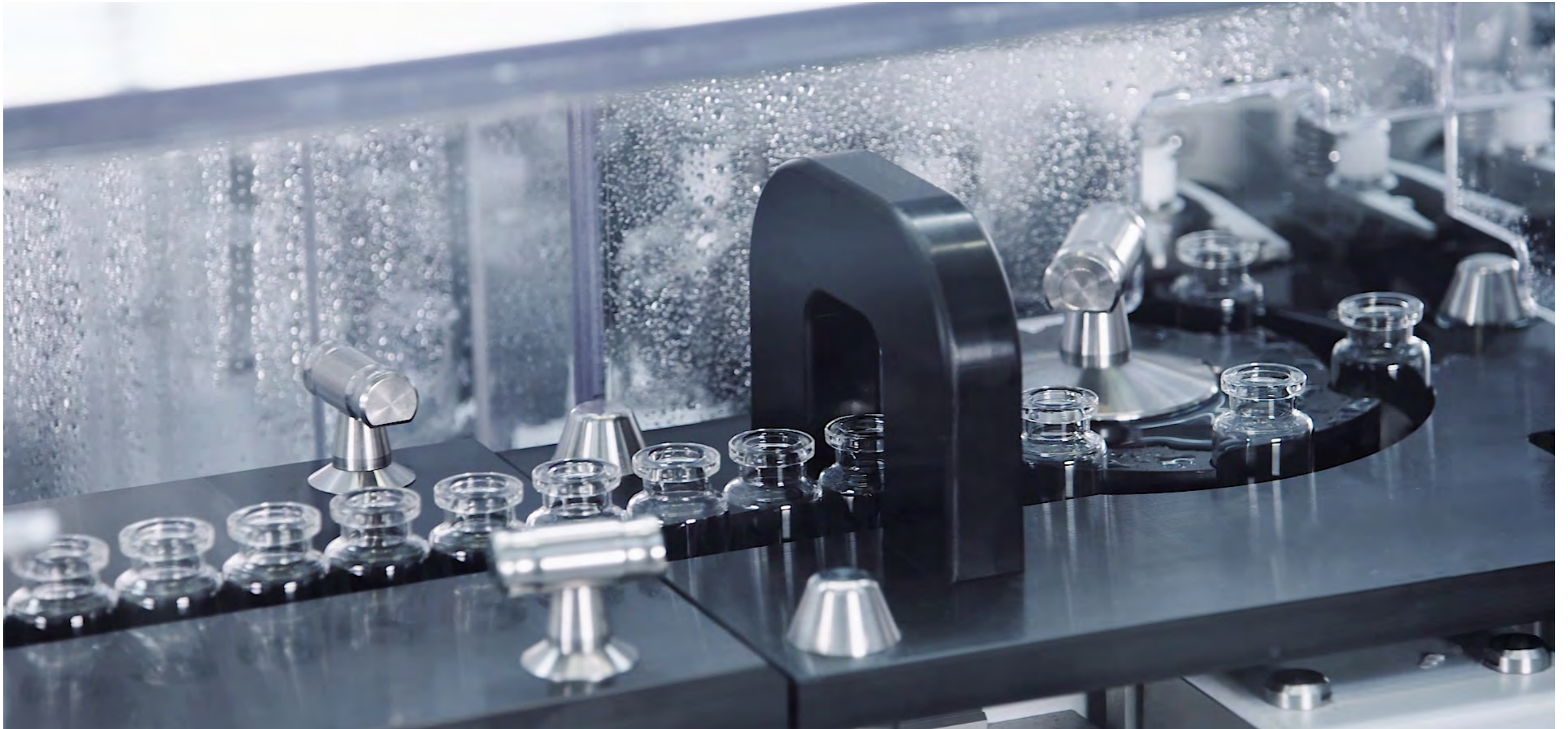
Brennstoffe
3.263.160,19 kWh

Strom
2.805.949,86 kWh



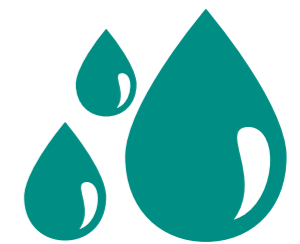
Energiemanagementgrundsätze

- Wir wollen durch ein kontinuierliches Energiemanagement unsere Energieeffizienzpotenziale erkennen und ausschöpfen.
- Wir wollen zur Erreichung unserer strategischen und operativen Energieziele die nötigen Informationen und Ressourcen bereitstellen.
- Wir wollen alle für unser Unternehmen geltenden gesetzlichen, normativen und sonstigen Anforderungen bezüglich des Energieeinsatzes, des Energieverbrauchs und der Energieeffizienz erfüllen.
- Wir wollen unsere Unternehmensabläufe energieeffizient und ressourcenschonend gestalten.
- Wir wollen bei Beschaffung von Produkten, Maschinen, Anlagen und Dienstleistungen energetische Faktoren mitwirken lassen.
- Wir wollen bei der Konzeptionierung unserer Produkte energetische Lösungen verfolgen, um den Energieverbrauch unserer Produkte zu optimieren.
- Wir wollen die im Unternehmen verbrauchten Energien erfassen und bewerten, um auf Veränderungen zeitnah zu reagieren.
- Wir wollen durch die Nutzung von technischen und organisatorischen Maßnahmen Energieverluste minimieren.
- Wir wollen bei der Planung und Erhaltung unserer Arbeitsumgebung energieeffizient vorgehen.
- Wir wollen bei der Deckung unseres Energiebedarfs auf Möglichkeiten der erneuerbaren Energien zurückgreifen.
- Wir wollen alle unsere Mitarbeiter motivieren, sich am Energiemanagement zu beteiligen, um gemeinsam die gesetzten Energieziele zu erreichen.



Wasser

Durch eine bewusste Wassernutzung in unseren Unternehmensprozessen versuchen wir den Verbrauch an Trinkwasser so gering wie möglich zu gestalten. Dazu haben wir technische und organisatorische Maßnahmen implementiert, die unseren Trinkwasserbedarf auf ein Mindestmaß reduziert. Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise, die Unterweisung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verwendung von Regenwasser oder die Installation von wassersparenden Armaturen. Die durch unser Unternehmen erzeugten Abwässer werden durch die angeschlossenen Kläranlagen aufbereitet und dem Wasserwirtschaftskreislauf wieder zugeführt.



Indikator:
Wasserverbrauch

Wasserentnahme
6,27 Megaliter

Wasserrückführung
6,23 Megaliter

Abfall

Wir sind bestrebt, bereits bei der Produktion unserer Maschinen die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Unser Anspruch auf eine höchstmögliche Produktqualität beinhaltet auch den sparsamen Umgang mit Ressourcen.

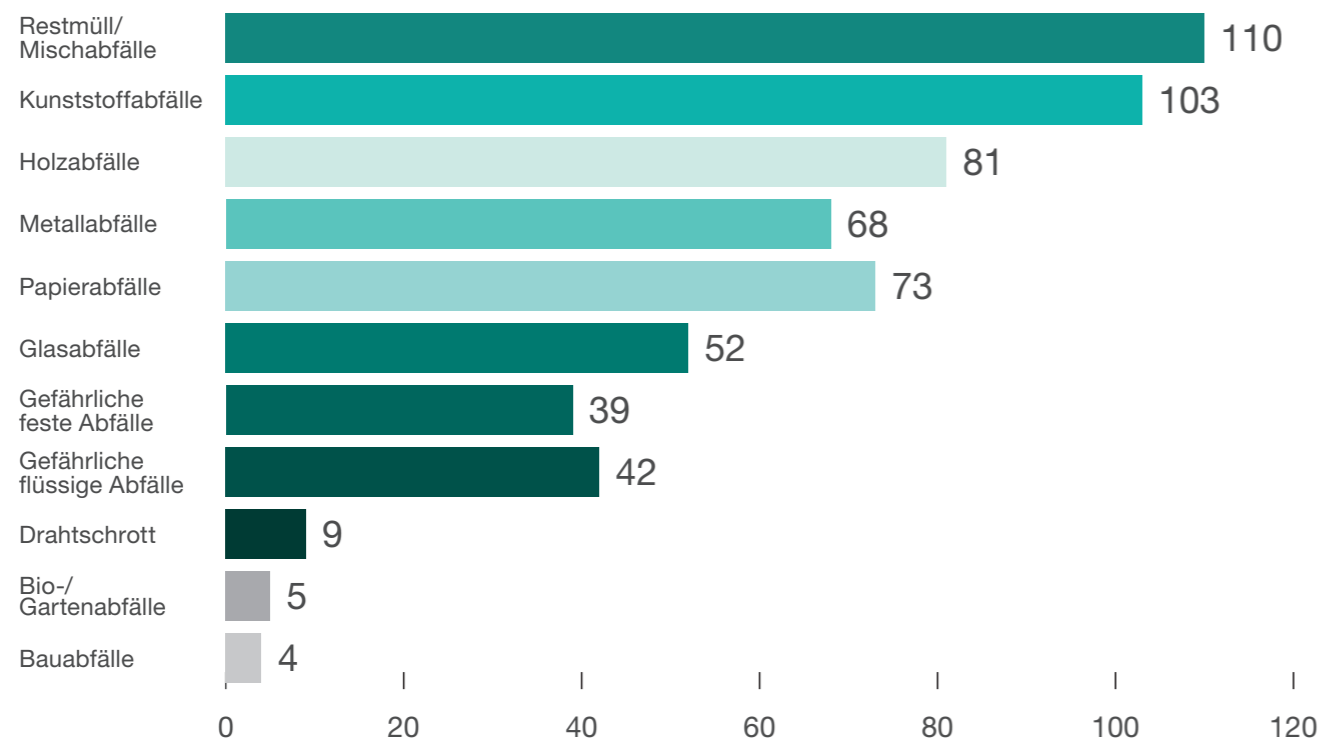
Wir wollen unseren Abfall reduzieren, indem wir die Arbeitsabläufe bewerten und sicherstellen, dass diese so effizient wie möglich sind.

Wir wollen das Trennen und Recycling von Wertstoffen sowohl intern als auch bei unseren Kunden und Lieferanten fördern.

Innerbetriebliche Trennung und Recycling:

- Trennung und Recycling von Kartons
- Trennung von Elektronik-, Aluminium-, Edelstahl-, Stahlschrott
- Trennung von Glas oder Kunststoffspritzen mit Nadeln
- Trennung von biologischen, kompostierbaren Abfällen
- Sammlung von gebrauchten Kühlschmierstoffen
- Recycling durch ein landesweites Programm namens „Gelber Sack“

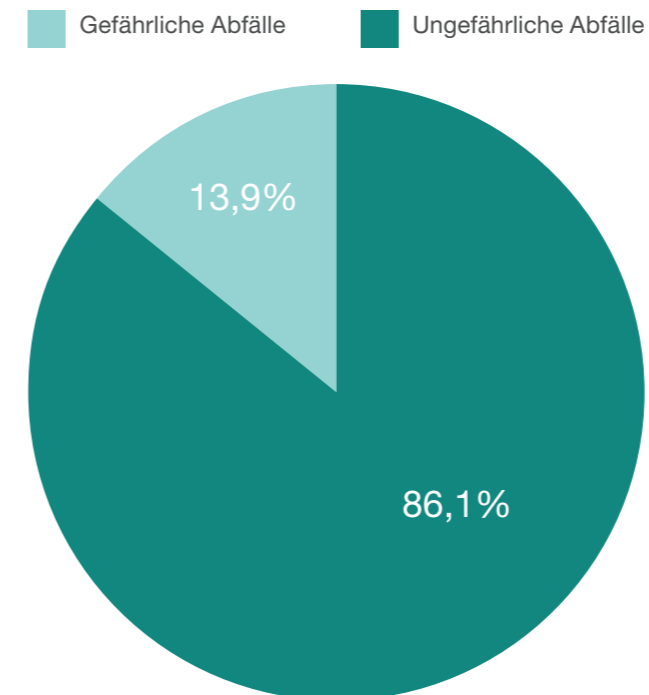
Indikator:
Gesamter entsorgter Abfall in Tonnen



Indikator:
Anteil an gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

Gefährliche Abfälle
81,43 Tonnen

Ungefährliche Abfälle
503,52 Tonnen



- Standorte
- Vertretungen



Crailsheim, Hauptsitz

groninger & co. gmbh
 Hofäckerstraße 9
 74564 Crailsheim • Germany
 Phone +49 7951 495-0
 office@groninger.de
www.groninger-group.com



Schnellldorf

groninger GmbH & Co. KG
 Birkenbergstraße 1
 91625 Schnellldorf • Germany
 Phone +49 7950 800-0
 office@groninger.de
www.groninger-group.com



Charlotte, USA

groninger USA LLC
 14045 South Lakes Drive
 Charlotte, NC 28273 • USA
 Phone +1 704 295-9000
 info@groningerusa.com
www.groninger-group.com

**Spitzentechnologie
 made in Germany.
 Weltweit präsent.**

groninger & co. gmbh

Hofäckerstraße 9

74564 Crailsheim

Germany

Phone +49 7951 495-0

Fax +49 7951 495-3138

office@groninger.de

www.groninger-group.com

groninger GmbH & Co. KG

Birkenbergstraße 1

91625 Schnelldorf

Germany

Phone +49 7950 800-0

Fax +49 7950 800-2123

office@groninger.de

groninger USA LLC

14045 South Lakes Drive

Charlotte, NC 28273

USA

Phone +1 704 295-9000

info@groningerusa.com